

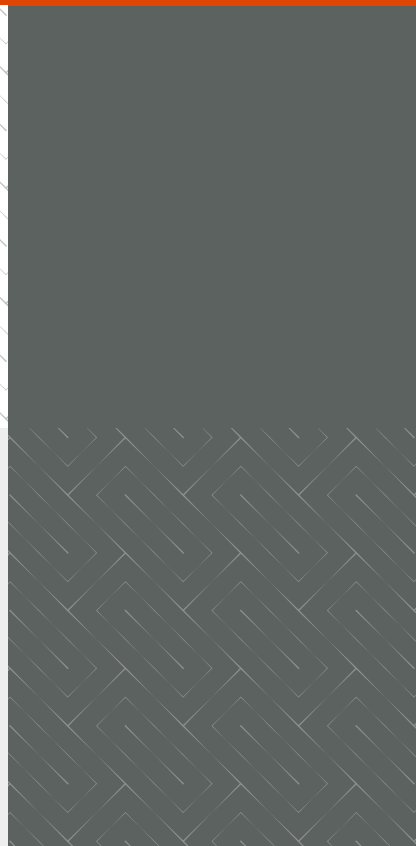


GUIDE-CONSEIL POUR LES ÉLU.E.S MUNICIPAUX

L'IMMIGRATION ET L'INCLUSION INTERCULTURELLE DANS LES
MRC DE PIERRE-DE SAUREL ET DE MARGUERITE-D'YOUVILLE



« Derrière chaque
statut d'immigration,
il y a un être humain
et un parcours unique
et différent. »



RÉALISÉ PAR
L'ORIENTHÈQUE

JANVIER 2023



Accès-région

UNE STRUCTURE D'ACCUEIL
PORTÉE PAR

L'Orinthèque

Avec la participation financière de

Québec

3 Introduction

3 Des transformations majeures

4 Un rôle central des villes, des municipalités et des élu.e.s

4 Comment a été élaboré ce guide-conseil et que contient-il?

5 1. Immigration au Québec : De qui et de quoi parlons-nous?

- 1.1 Quelle est votre définition d'une personne immigrante?
- 1.2 Selon vous, quelles raisons motivent le Québec à mettre en place des politiques et des programmes pour favoriser l'immigration?
- 1.3 Quelles sont les particularités du Québec en matière d'immigration?

11 2. Quels sont les statuts et les catégories des personnes immigrantes?

- 2.1 Selon vous, quelles raisons motivent des personnes à faire les démarches d'immigration et à venir s'installer au Québec?
- 2.2 Que connaissez-vous des différents statuts et des différentes catégories d'immigration?
- 2.3 Que connaissez-vous des principaux critères d'admissibilité au Québec?

17 3. Quel est le portrait de l'immigration dans la MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville?

- 3.1 Selon vous, quel pourcentage représente la population immigrante dans votre MRC et dans votre municipalité?
- 3.2 Selon vous, quels sont les principaux pays d'origine des personnes immigrantes dans votre MRC?
- 3.3 Quelles sont les langues officielles parlées dans votre MRC?

25 4. Quels sont les rôles et les responsabilités des municipalités et des élu.e.s en matière d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes?

- 4.1 Selon vous, quelles sont les rôles et les responsabilités des municipalités en matière d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes?
- 4.2 Selon vous, quels rôles et quelles responsabilités avez-vous à jouer en tant qu'élu.e dans l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes dans votre municipalité et sur le territoire de la MRC?

33 5. Quels sont les services et les ressources dédiés à l'accueil et à l'inclusion des personnes immigrantes dans la collectivité locale?

- 5.1 Quels services et quelles ressources sont offerts aux organisations du territoire
- 5.2 Quels services et quelles ressources pour l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes connaissez-vous sur le territoire?

39 6. Quels sont les politiques et les plans d'action en immigration actifs sur le territoire?

- 6.1 Si vous aviez à nommer des politiques, des plans d'action et des actions mis en œuvre actuellement sur le territoire de votre MRC, que diriez-vous?

43 Lexique

INTRODUCTION

POURQUOI UN GUIDE-CONSEIL SUR L'IMMIGRATION ET L'INCLUSION INTERCULTURELLE POUR LES ÉLU.E.S?

DES TRANSFORMATIONS MAJEURES

Comme pour l'ensemble du Québec, les villes et les municipalités des MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville vivent ou seront amenées à vivre dans un futur proche des transformations incontournables :

- Transformations sociodémographiques : tout d'abord, la proportion de la population du Québec dans le Canada est en diminution constante depuis 1971 (1971 : 27,9 %; 2022 : 22,3 %). En effet, bien que le taux de croissance de la population du Québec ait augmenté entre les deux derniers cycles de recensement (3,3 % entre 2011 et 2016 et 4,1 % entre 2016 et 2021), il reste inférieur à celui du Canada (5,2 % entre 2016 et 2021).

Ensuite, la population du Québec vieillit et la part de sa population active diminue. Selon les chiffres de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)¹, dévoilés en décembre 2022, le Québec compte maintenant davantage de personnes âgées de 65 ans et plus que de personnes âgées de 20 ans et moins. Chaque groupe représente environ le cinquième de la population québécoise. Mais celui des 65 ans et plus (20,8 %) est désormais plus important que celui des 20 ans et moins (20,6 %), ce qui ne s'était jamais vu auparavant. Ce vieillissement de la population a un impact direct sur la pénurie de main-d'œuvre et sur l'économie québécoise. L'arrivée de personnes immigrantes sur le territoire contribue à maintenir le taux de croissance de la population du Québec et à combler le manque de main-d'œuvre².

Depuis 1991, le gouvernement déploie des programmes de régionalisation afin d'encourager et de soutenir l'installation des personnes immigrantes dans les régions du Québec et de palier à l'exode des jeunes et, plus récemment, à la pénurie de main-d'œuvre. Des moyens et un accompagnement sont mis au service des régions pour augmenter leur attractivité et développer des services d'accueil et d'inclusion adaptés³.

Les MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville font face à ces enjeux socio-économiques; certaines municipalités voient déjà une augmentation de résident.e.s issu.e.s de l'immigration, d'autres seront amenées à attirer et accueillir un plus grand nombre de personnes immigrantes dans les prochaines années. L'arrivée de nouveaux et nouvelles résident.e.s sur le territoire entraîne ou entraînera une augmentation de la diversité au sein de la population locale. Une diversité, source de grandes richesses et aussi de défis.

- Transformations politiques et structurelles : en tant que gouvernement de proximité, les villes et les municipalités voient leurs pouvoirs et leurs responsabilités augmenter dans le domaine de l'immigration et du vivre-ensemble. Les enjeux de l'accueil, l'intégration et la pleine participation des personnes immigrantes dans le développement socioéconomique d'un territoire sont transversaux; ils touchent les sphères économiques, politiques, sociales, environnementales et les infrastructures. Les MRC et les villes sont ainsi incitées à prendre le leadership pour mobiliser les acteurs du territoire afin de mettre en place des actions cohérentes et complémentaires en matière d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes.

¹ Institut de la statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec édition 2022*.

² « Parmi les immigrants admis entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022, 62 % étaient âgés de 20 à 44 ans, 24 % avaient moins de 20 ans et 14 % avaient 45 ans et plus. » / Institut de la statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec édition 2022*, p. 87.

³ Emploi en région, *Forum régionalisation de l'immigration au Québec, 2019*.

UN RÔLE CENTRAL DES VILLES, DES MUNICIPALITÉS ET DES ÉLU.E.S

Vos villes et vos municipalités n'ont pas toutes les mêmes réalités et les mêmes expériences en matière d'accueil, d'intégration et de participation à la vie locale des personnes immigrantes. Certaines ont déjà une part importante de leur population issue de diverses origines ethno-culturelles ayant choisi la région pour s'installer, d'autres commencent à accueillir des travailleuses et des travailleurs étrangers recrutés par une entreprise locale, d'autres se préparent à en accueillir...

En même temps, toutes ont un rôle central à jouer dans le développement de collectivités locales inclusives et prospères.

En tant qu'élu.e, vous êtes au cœur de ces transformations sur votre territoire et au sein de votre communauté. Vous avez ou aurez un leadership à assumer autant auprès de l'organisation municipale, auprès des acteurs du territoire qu'auprès des de la population.

DANS QUELS CADRES S'INSCRIT VOTRE RÔLE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET D'INCLUSION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE? COMMENT ALLEZ-VOUS ASSUMER CE LEADERSHIP? QUELLES CONNAISSANCES VOUS SONT NÉCESSAIRES POUR LE FAIRE? COMMENT POUVEZ-VOUS AGIR CONCRÈTEMENT?

Ce guide-conseil vous transmet quelques clés essentielles pour répondre à ces questions.

COMMENT A ÉTÉ ÉLABORÉ CE GUIDE-CONSEIL ET QUE CONTIENT-IL?

Afin de répondre à la diversité de vos connaissances et expériences en relations interculturelles et en développement d'une culture inclusive dans le cadre municipal, les contenus présentés ont été sélectionnés et validés par un comité d'élu.e.s diversifié et représentatif de la MRC de Pierre-De Saurel et Marguerite-D'Youville.

Sept thèmes principaux sont abordés :

- Immigration au Québec : De qui et de quoi parlons-nous?
- Quels sont les statuts et les catégories des personnes immigrantes?
- Quel est le portrait de l'immigration dans la MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville?
- Quels sont les rôles et les responsabilités des municipalités et des élu.e.s en matière d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes?
- Quels sont les ressources et les services dédiés à l'accueil et à l'inclusion des personnes immigrantes dans la collectivité locale?
- Quels sont les politiques et les plans d'action en immigration actifs sur le territoire?

Pour chaque thème :

- Vous êtes invité.e.s à vous questionner tout d'abord sur les connaissances et les expériences que vous possédez déjà en matière d'immigration au Québec, dans votre MRC et dans votre municipalité;
- Des informations essentielles et actualisées en date de rédaction du guide-conseil vous sont ensuite présentées;
- Des sources complémentaires sont proposées afin que vous puissiez approfondir certaines données et en explorer d'autres.

À la fin de ce document, un lexique terminologique définit les termes principaux et usuels en matière d'immigration et de diversité ethnoculturelle.

NOTE IMPORTANTE : Ce guide-conseil est un document évolutif. Vous êtes invité.e.s à vous approprier ces contenus et à les bonifier selon l'application que vous en faites et selon la disponibilité de nouvelles données pertinentes.

Afin que votre apport soit bénéfique à l'ensemble des élu.e.s, nous vous remercions de faire parvenir vos appréciations et vos suggestions à l'adresse suivante : ebellehumeur@orientheque.ca en spécifiant « Guide-conseil Élu.e.s ».

1

IMMIGRATION
AU QUÉBEC :
DE QUI ET DE QUOI
PARLONS-NOUS?

1.1

QUELLE EST VOTRE DÉFINITION D'UNE PERSONNE IMMIGRANTE?

Selon Statistique Canada et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le terme immigrant désigne « une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe. » Ainsi, une personne immigrante est une personne qui est née à l'étranger.

L'immigration peut être vue à partir de deux perspectives. D'un point de vue de la personne immigrante, elle représente le mouvement d'un individu, d'un lieu à un autre, dans le but de s'y établir. D'un point de vue de la société d'accueil, l'immigration est une réponse à des besoins démographiques, économiques et sociaux.

1.2

SELON VOUS, QUELLES RAISONS MOTIVENT LE QUÉBEC À METTRE EN PLACE DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES POUR FAVORISER L'IMMIGRATION?

QUATRE RAISONS PRINCIPALES



1.2

RAISONS DÉMOGRAPHIQUES

ENJEU : la population des 20 à 64 ans est en diminution alors que celle des 65 ans et plus est en augmentation continue⁴.

L'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes contribuent à :

- Accroître et maintenir la population;
- Rééquilibrer la part des générations dans la pyramide des âges;
- Stabiliser le poids démographique du Québec au sein du Canada, lequel est en diminution dans les dernières années.

RAISONS ÉCONOMIQUES

ENJEU 1 : La pénurie de main-d'œuvre qui se vit actuellement est prévue jusqu'en 2029, en raison de la décroissance de la population en âge de travailler (20-64 ans) au Québec, plus importante que dans le reste du Canada⁵.

La future population immigrante constitue un bassin qui devrait combler 22% des besoins en main-d'œuvre dans les prochaines années (2019-2028)⁶.

ENJEU 2 : Le vieillissement de la population et la diminution de la population active ont un impact sur le dynamisme économique du Québec.

L'inclusion de nouvelles personnes vient soutenir le développement économique du Québec en donnant accès à :

- Un capital économique (population active);
- Des compétences professionnelles diversifiées favorables à l'innovation;
- Des acteurs et des actrices stimulant l'économie en tant que consommateurs et consommatrices et contribuables.

RAISONS HUMANITAIRES

ENJEU : Le Québec a pris des engagements sur le plan international et doit assumer sa responsabilité en matière d'accueil humanitaire.

L'accueil de personnes réfugiées et de leurs familles dans 14 villes nommées par le gouvernement⁷ répond à ces engagements et, en même temps, répond à des besoins de régionalisation.

RAISONS POLITIQUES

ENJEU : La province souhaite maintenir et valoriser son identité distincte dans le Canada. Elle souhaite pour cela garder son poids démographique, l'usage du français comme langue commune et le partage de son patrimoine culturel.

Dans le cadre d'accords avec le Canada, le Québec a des pouvoirs distincts des autres provinces dans le choix du profil des personnes immigrantes qui viennent s'installer sur son territoire. La province favorise ainsi l'accès à des personnes immigrantes de culture francophone.

⁴ Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec édition 2019*.

⁵ Statistique Canada. *Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe*, tableau 17-10-0005-01.

⁶ Emploi-Québec. *État d'équilibre du marché du travail*, 2021.

⁷ Ces villes sont : Québec, Montréal, Trois-Rivières, Laval, Longueuil, Sherbrooke, Gatineau, Granby, Victoriaville, Joliette, Saint-Hyacinthe, Drummondville, Saint-Jérôme et Rimouski.

1.3

QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'IMMIGRATION?

Afin de répondre à ces objectifs, le Québec, en tant que province, bénéficie de pouvoirs particuliers sur le choix et la planification du nombre de personnes immigrantes qu'elle souhaite accueillir sur son territoire. Voici quelques dates clés qui illustrent l'évolution du partage de compétences entre le Canada et le Québec :

- **1968** : Création du ministère de l'Immigration;
- **1978** : Entente fédérale/provinciale (Couture-Cullen). Les personnes immigrantes admises doivent contribuer à l'enrichissement socioculturel du Québec dans le respect de la spécificité linguistique du territoire. Une compétence exclusive est attribuée au Québec pour sélectionner les immigrant.e.s économiques en fonction de leur capacité d'intégration à la société québécoise;
- **1991** : Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall). Le Québec accroît ses pouvoirs et obtient la maîtrise complète sur les programmes d'intégration des personnes immigrantes. C'est le début officiel de la politique d'intégration⁸.

Le Canada et le Québec se partagent donc les compétences dans la planification de l'immigration, la sélection des candidat.e.s, l'attribution et le retrait d'un statut d'immigration, ainsi que dans la prise en charge des nouveaux arrivants.

En résumé, les pouvoirs sont partagés comme dans le tableau suivant :

CANADA (FÉDÉRAL)	QUÉBEC (PROVINCIAL)
1 - PLANIFICATION	
Définit : <ul style="list-style-type: none"> • les niveaux annuels d'immigration à l'échelle du pays; • les catégories générales d'immigration; • les normes générales de traitement des demandes. 	Détermine ses intentions d'accueil, dont doit tenir compte le gouvernement fédéral dans sa planification annuelle.
2 - SÉLECTION DES IMMIGRANTS	
Champs de responsabilité exclusive : <ul style="list-style-type: none"> • le regroupement familial; • les réfugiés et demandeurs d'asile; • les candidats à l'un des programmes de l'Expérience internationale Canada (EIC, statut temporaire). 	Immigrants temporaires : <ul style="list-style-type: none"> • autorisation préalable de séjour aux travailleurs temporaires étrangers, aux étudiants étrangers et aux étrangers qui viennent au Québec pour traitement médical; • délivrance du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Immigrants permanents : <ul style="list-style-type: none"> • sélection préalable, à l'étranger et au Canada, des immigrants économiques qui n'ont pas déjà le statut de résident permanent au Canada et qui désirent s'établir durablement au Québec. • délivrance du Certificat de sélection du Québec (CSQ).
3 - ATTRIBUTION ET RETRAIT D'UN STATUT D'IMMIGRATION	
L'attribution d'un statut de résident permanent ou temporaire (visiteur, travailleur, étudiant) au Québec, de même que le retrait de ce statut et le renvoi des personnes non admises sur le territoire, relève de la compétence exclusive d'immigrations, Réfugiés et Immigration Canada (fédéral). Légalement, une personne ne peut être résidente, permanente ou temporaire, du Québec. Elle réside au Québec, mais est résidente permanente du Canada.	Le Québec n'a pas le pouvoir d'attribuer ou de retirer un statut temporaire ou permanent à un ressortissant étranger. Mais le gouvernement du Canada se conforme généralement à la décision du Québec d'accueillir un résident temporaire (CAQ) ou permanent (CSQ), dès lors que la personne immigrante présente au fédéral un dossier de demande complet, fournit ses données biométriques et s'acquitte des frais qui lui sont demandés.
4 - PRISE EN CHARGE DES NOUVEAUX ARRIVANTS	
Délivrance du visa, du permis de séjour, de la carte de résident permanent ou du passeport.	Accueil, francisation et intégration culturelle et économique des nouveaux résidents permanents (sous subvention du gouvernement fédéral).

Source : l'immigrant Québec

⁸ Pour en savoir plus : <https://cdn-content.quebec.ca/cdn-content/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC.canada.quebec.immigration.MIDI.pdf>.

2

QUELS SONT LES STATUTS
ET LES CATÉGORIES DE
PERSONNES IMMIGRANTES?

2.1

SELON VOUS, QUELLES RAISONS MOTIVENT DES PERSONNES À FAIRE LES DÉMARCHES D'IMMIGRATION ET À VENIR S'INSTALLER AU QUÉBEC?

DEUX GRANDES CATÉGORIES DE RAISONS MOTIVENT UNE PERSONNE À IMMIGRER

- Raisons répulsives : échapper aux guerres, aux crises économiques et à l'oppression sociale;
- Raisons attractives : avoir accès à d'autres possibilités concernant l'éducation, le travail, la stabilité sociale, et/ou avoir le goût de la découverte et de la liberté.

Selon une recherche-action sur la régionalisation de l'immigration menée par l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPI) **les principales motivations qui amènent une personne immigrante à choisir de s'installer en région** sont présentées dans le schéma ci-dessous.

FACTEURS DE MOTIVATION DES PERSONNES IMMIGRANTES POUR S'INSTALLER EN RÉGION



Source : IRIPI

LES ATOUTS VALORISÉS PAR LE QUÉBEC DANS LES PROGRAMMES D'ATTRACTIVITÉ DES PERSONNES IMMIGRANTES

Pour se distinguer des autres pays et provinces d'accueil et pour influencer le choix des personnes candidates à l'immigration, le Québec met en place des campagnes qui valorisent le dynamisme du marché du travail, l'accueil chaleureux de la population québécoise, la qualité de vie, l'accessibilité à la culture francophone et à la sécurité⁹. Il est toutefois important de distinguer ce qui est mentionné dans la présentation globale du Québec à l'étranger et la diversité de l'offre et des réalités territoriales. De plus, bien que le processus d'immigration comprenne des étapes communes à l'ensemble des personnes immigrantes, chacune aura un parcours et un vécu d'installation et d'intégration différents. Parcours qui comprendra ses propres enjeux culturels, sociaux et économiques.

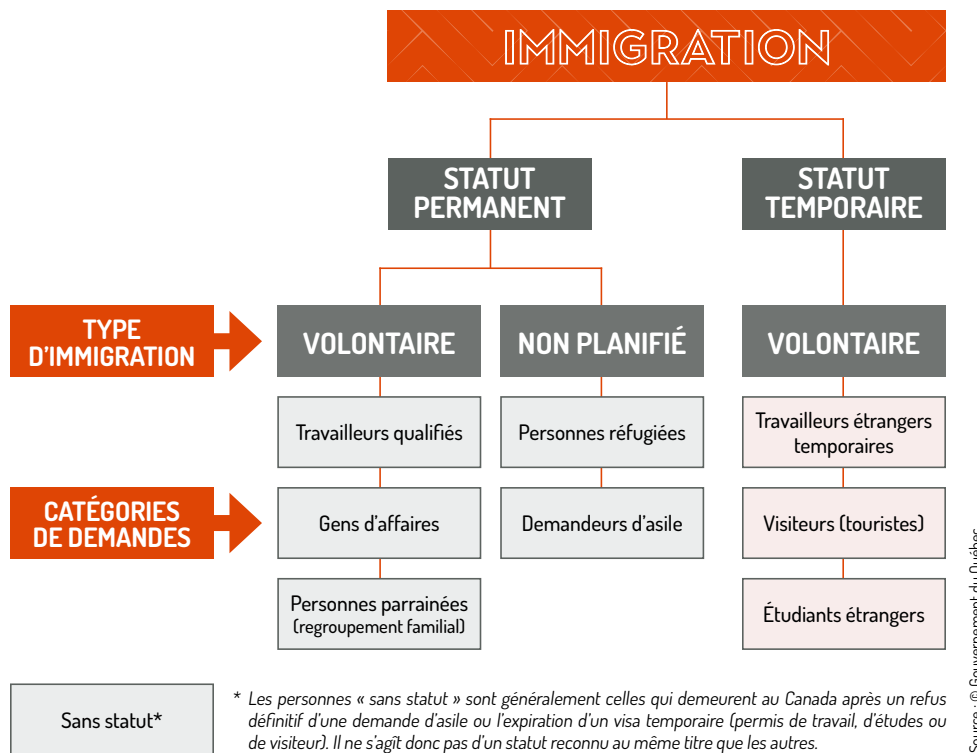
⁹ Immigrant Québec, *5 bonnes raisons de partir au Québec*, avril 2018.

2.2

QUE CONNAISSEZ-VOUS DES DIFFÉRENTS STATUTS ET DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'IMMIGRATION?

Selon le contexte, les termes *statut* et *catégorie* seront utilisés indifféremment, et souvent l'un pour l'autre.

Dans le langage administratif de l'immigration, le terme statut spécifie le caractère temporaire ou permanent de l'admission sur le territoire, tandis que la catégorie spécifie le type de demande et de contexte d'immigration (ex. demande en tant qu'étudiant.e international.e, travailleuse et travailleur temporaire, etc.).



NOTE : les demandeuses et demandeurs d'asile sont en attente d'une réponse quant à leur demande pour un statut de résident.e.s permanent.e.s.

LE STATUT DE RÉSIDENT.E TEMPORAIRE est donné lorsque le gouvernement estime que la personne remplit les exigences de la loi pour entrer et/ou demeurer au Canada à titre de visiteuse, visiteur, d'étudiant.e, de travailleuse, travailleur ou de titulaire d'un permis de séjour temporaire.

- Un permis de travail ouvert permet à une personne de travailler pour n'importe quelle employeuse ou employeur pendant une période déterminée. Le permis de travail ouvert avec restrictions peut limiter la profession ou le lieu de travail, mais non l'employeuse ou l'employeur;
- Un permis de travail fermé permet de travailler pour une seule employeuse ou un seul employeur au Canada, auquel la personne est liée et avec lequel les démarches d'obtention dudit permis ont été entreprises;
- Un permis d'études permet aux personnes étrangères d'étudier dans un établissement d'enseignement désigné (EED) au Canada;
- Une demandeuse ou un demandeur d'asile est une personne qui sollicite une protection internationale hors des frontières de son pays, mais qui n'a pas encore été reconnue réfugiée.

LE STATUT DE RÉSIDENT.E PERMANENT.E est donné lorsqu'une personne a immigré au Canada, mais qu'elle n'est pas encore citoyenne canadienne. Elle est alors considérée comme immigrante économique, regroupement familial/parrainage ou comme réfugiée.

- La catégorie d'immigrant.e.s économiques comprend les personnes immigrantes qui ont été sélectionnées pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne grâce à leur aptitude à répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre, à posséder et à gérer ou à mettre sur pied une entreprise, à investir une somme importante, à créer leur propre emploi ou à répondre à des besoins provinciaux ou territoriaux précis en matière de main-d'œuvre;
- La catégorie de regroupement familial/parrainage comprend les personnes immigrantes qui ont été parrainées par un.e citoyen.ne canadien.ne ou un.e résident.e permanent.e et qui ont reçu le statut de résident.e permanent.e en raison de leur lien, soit comme conjoint.e, partenaire, parent, grand-parent, enfant ou autre lien de parenté avec ce parrain. Les termes « catégorie de la famille » ou « réunification familiale » sont parfois utilisés pour désigner cette catégorie;
- La catégorie de réfugié.e.s comprend les personnes immigrantes qui ont reçu le statut de résident.e.s permanent.e.s en raison d'une crainte fondée de retourner dans leur pays d'origine. Cette catégorie inclut les personnes qui craignaient avec raison d'être persécutées pour des motifs liés à leur race, leur religion, leur nationalité, leur appartenance à un groupe social particulier ou leurs opinions politiques (réfugié.e.s au sens de la Convention de Genève), de même que les personnes qui ont subi des conséquences graves et personnelles en raison d'une guerre civile, d'un conflit armé ou d'une violation massive des droits de la personne. Certaines personnes réfugiées étaient au Canada lorsqu'elles ont demandé l'asile pour elles-mêmes et pour les membres de leurs familles (soit avec elles au Canada ou à l'étranger). D'autres personnes étaient à l'étranger et ont été recommandées aux fins de réinstallation au Canada par l'Agence des Nations Unies pour les réfugié.e.s, un autre organisme de recommandation désigné ou des répondant.e.s du secteur privé.

NOTE : Un.e résident.e temporaire a la possibilité de faire une demande de changement de statut. Ainsi, plusieurs étudiantes et étudiants internationaux, à la fin de leur cursus, font une demande de statut de résident.e.s permanent.e.s afin de rester sur le territoire et d'avoir accès à des emplois à temps complet. Ces personnes représentent une source de main-d'œuvre importante pour le Québec.

2.3

QUE CONNAISSEZ-VOUS DES PRINCIPAUX CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AU QUÉBEC?

L'installation au Québec demande des démarches administratives plus complètes et complexes que dans le reste du Canada. Le Québec est la seule province qui exige ses propres critères d'admissibilité.

Les différents critères suivants sont analysés pour chaque individu souhaitant entrer au Québec¹⁰ :

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • La connaissance du français; • La connaissance combinée du français et de l'anglais; • L'âge; • La durée de l'expérience professionnelle; • Le niveau de scolarité.
CRITÈRES LIÉS AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC ET AUX PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Le diagnostic de main-d'œuvre. Celui-ci peut être combiné à la durée de l'expérience dans la profession exercée; • Le domaine de formation; • Le diplôme du Québec; • La durée de l'expérience professionnelle au Québec; • La durée de l'expérience professionnelle dans le reste du Canada; • L'offre d'emploi validée. Celle-ci peut être combinée au lieu de l'emploi, soit à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la communauté métropolitaine de Montréal.
CRITÈRES LIÉS À L'ÉPOUX, L'ÉPOUSE OU LE CONJOINT, LA CONJOINTE DE FAIT (S'IL Y A LIEU)	<ul style="list-style-type: none"> • La connaissance du français; • Le niveau de scolarité; • Le diplôme du Québec.
AUTRES CRITÈRES	<ul style="list-style-type: none"> • La région de destination au Québec; • La profession exercée.

¹⁰ Pour consulter toute mise à jour concernant les critères d'admissibilité du Québec, consultez le lien suivant : <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-regulier-travailleurs-qualifies/invitation#:~:text=Crit%C3%A8res%20li%C3%A9s%20au%20capital%20humain&text=la%20connaissance%20combin%C3%A9e%20du%20fran%C3%A7ais,le%20niveau%20de%20scolari%C3%A9>

3

QUEL EST LE PORTRAIT DE
L'IMMIGRATION DANS LA MRC
DE PIERRE-DE SAUREL ET DE
MARGUERITE-D'YOUVILLE?

3.1

SELON VOUS, QUEL POURCENTAGE REPRÉSENTE LA POPULATION IMMIGRANTE DANS VOTRE MRC ET DANS VOTRE MUNICIPALITÉ?

Voici quelques données comparatives pour les municipalités issues des recensements 2016 et 2021 :

MRC DE PIERRE-DE SAUREL ¹¹	% POPULATION IMMIGRANTE 2016	% POPULATION IMMIGRANTE 2021
MASSUEVILLE	1,7 %	1,7 %
SAINT-AIMÉ	2,4 %	5,2 %
SAINT-DAVID	1,8 %	2,9 %
SAINT-GÉRARD-MAJELLA	?	?
SAINT-JOSEPH-DE-SOREL	2,4 %	2,2 %
SAINT-OURS	2,7 %	2,7 %
SAINT-ROBERT	1,4 %	0,8 %
SAINT-ROCH-DE-RICHELIEU	2,1 %	2,5 %
SAINTE-ANNE-DE-SOREL	2,4 %	2 %
SAINTE-VICTOIRE-DE-SOREL	2,2 %	1,6 %
SOREL-TRACY	2,4 %	2,6 %
YAMASKA	2,1 %	1,5 %

Source : Statistique Canada

MRC MARGUERITE-D'YOUVILLE ¹²	% POPULATION IMMIGRANTE 2016	% POPULATION IMMIGRANTE 2021
CALIXA-LAVALLÉE	2,9 %	4,5 %
CONTRECŒUR	3,5 %	5,4 %
SAINT-AMABLE	?	?
SAINTE-JULIE	4,0 %	6,4 %
VARENNES	3,7 %	3,7 %
VERCHÈRES	2,9 %	2,5 %

Source : Statistique Canada

NOTES IMPORTANTES : Ces données n'incluent pas les résident.e.s temporaires, dont les étudiantes et les étudiants internationaux et les travailleuses et les travailleurs temporaires.

¹¹ Pour plus d'informations, consultez : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/search-recherche.cfm?topic=11&lang=F&geocode=24>

¹² Pour plus d'informations, consultez : <https://census.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?topic=9&lang=F&dguid=2021A00052459025>

QUEL EST LE PORTRAIT DE L'IMMIGRATION DANS LA MRC DE PIERRE-DE SAUREL ET DE MARGUERITE-D'YOUVILLE?

3.1

Depuis 2021, la chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste met à disposition une carte interactive sur la présence des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires :

[EN LIGNE] <https://intercultureltechnologies.ca/carte-interactive>

Personne à contacter pour avoir accès à ces données :

Jorge Frozzini, Ph. D. Jorge Frozzini : Jorge_Frozzini@uqac.ca

Les données sur les permis de travail délivrés en 2019 par région sont disponibles dans le tableau suivant :

[EN LIGNE] <https://revues.uqac.ca/index.php/revueot/article/view/1483/1282>

N° DE LA RÉGION	RÉGION ADMINISTRATIVE	NOMBRE DE PERMIS	POPULATION RÉGIONALE	RAPPORT ENTRE NOMBRE DE PERMIS ET POPULATION (‰)
01	Bas-Saint-Laurent	240	197 530	1,22
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	490	278 032	1,76
03	Capitale-Nationale	3 265	751 442	4,34
04	Mauricie	360	271 244	1,33
05	Estrie	600	482 790	1,24
06	Montréal	2 745	2 066 038	1,33
07	Outaouais	120	397 007	0,30
08	Abitibi-Témiscamingue	155	147 634	1,05
09	Côte-Nord	60	90 717	0,66
10	Nord-du-Québec	10	45 894	0,22
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	75	90 456	0,83
12	Chaudière-Appalaches	1 375	428 969	3,21
13	Laval	550	439 583	1,25
14	Lanaudière	1 745	515 727	3,38
15	Laurentides	1 705	620 648	2,75
16	Montérégie	5 370	1 430 305	3,75
17	Centre-du-Québec	1 380	249 467	5,53
	Région non précisée	3 225		
	Total (personnes uniques)	23 470		

Source : MFT (2020) et ISQ (2021)
Traitement : Eric Tremblay et Vincent Arnaud

3.2

SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX PAYS D'ORIGINE DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS VOTRE MRC?

DANS LA MRC DE PIERRE-DE SAUREL¹³ : PAYS D'ORIGINE DES IMMIGRANT.E.S PERMANENT.E.S JUSQU'À 2021

PAYS	IMMIGRANT.E.S PERMANENT.E.S	
TOTAL IMMIGRANT	1230	100 %
FRANCE	250	20,3 %
HAÏTI	75	6,9 %
LIBAN	45	3,6 %
PÉROU	35	2,8 %
ROUMANIE	30	2,4 %
ALGÉRIE	30	2,4 %
MAROC	30	2,4 %
IMMIGRANT.E.S RÉCENT.E.S*	145	
VIET NAM	10	6,9 %
CÔTE D'IVOIRE	25	17,2 %

Source : Statistique Canada

* Arrivé.e.s entre 2016 et 2021

DANS LA MRC DE MARGUERITE-D'YOUVILLE¹⁴ : PAYS D'ORIGINE DES IMMIGRANT.E.S PERMANENT.E.S JUSQU'À 2021

PAYS	IMMIGRANT.E.S PERMANENT.E.S	
TOTAL IMMIGRANT	4 130	100 %
FRANCE	785	19 %
MAROC	340	8,2 %
ALGÉRIE	220	5,3 %
COLOMBIE	205	4,9 %
ROUMANIE	135	3,3 %
CHINE	125	3 %
PÉROU	115	2,8 %
IMMIGRANT.E.S RÉCENT.E.S*	535	
CAMEROUN	85	15,8 %
CÔTE D'IVOIRE	70	13,8 %

Source : Statistique Canada

* Arrivé.e.s entre 2016 et 2021

¹³ Pour plus d'informations, consultez : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Pierre%2DD%20Saurel&DGUIDlist=2021A000324536;GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

¹⁴ Pour plus d'informations, consultez : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Marguerite%2DD%20Youville&DGUIDlist=2021A000324596;GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

3.3

QUELLES SONT LES LANGUES OFFICIELLES PARLÉES DANS VOTRE MRC?

DANS LA MRC DE PIERRE-DE SAUREL¹⁵ : PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE

FRANÇAIS	50 300
ANGLAIS	625
FRANÇAIS/ANGLAIS	195
NI-FRANÇAIS NI ANGLAIS	65

Source : Statistique Canada

DANS LA MRC DE MARGUERITE-D'YOUVILLE¹⁶ : PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE

FRANÇAIS	77 030
ANGLAIS	1 595
FRANÇAIS/ANGLAIS	845
NI-FRANÇAIS NI ANGLAIS	100

Source : Statistique Canada

¹⁵ Pour plus d'informations, consultez : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/index.cfm?Lang=F>.

¹⁶ Pour plus d'informations, consultez : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/index.cfm?Lang=F>.

	MARGUERITE-D'YOUVILLE	PIERRE-DE SAUREL
Connaissance des langues pour la population de la MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite D'Youville¹⁷	79 065	50 315
LANGUES OFFICIELLES	78 975	50 265
FRANÇAIS	78 730	50 190
LANGUES NON OFFICIELLES	5 975	2 020
LANGUES NON AUTOCHTONES	5 975	2 015
LANGUES INDO-EUROPEENNES	4 055	1 460
ANGLAIS	36 115	14 415
LANGUES ITALIQUES (ROMANES)	3 610	1 240
ESPAGNOL	2 905	1 050
LANGUES AFRO-ASIATIQUES	1 130	175
LANGUES SÉMITIQUES	990	140
ARABE	985	140
ITALIEN	425	155
LANGUES NIGÉRO-CONGOLAISES	300	75
PORTUGAIS	265	75
LANGUES GERMANIQUES	260	120
LANGUES HAUT-ALLEMANDES	230	110
LANGUES BERBÈRES	225	30
ALLEMAND	220	110
KABYLE	200	25
ROUMAIN	190	25

Source : Statistique Canada

¹⁷ Pour plus d'information sur les langues parlées pour la MRC Pierre-De Saurel consultez le lien ci-dessous : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Pierre%20De%20Saurel&DGUIDlist=2021A000324536&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

Pour plus d'information sur les langues parlées pour la MRC de Marguerite D'Youville, consultez le lien ci-dessous : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Marguerite%20D%27Youville&DGUIDlist=2021A00032459&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

3.3

NOTE : La barrière de la langue représente un obstacle important pour une personne qui ne parle ni français, ni anglais, notamment dans l'étape d'arrivée et d'installation sur le territoire. La traduction de documents spécifiques ou la présence d'un.e interprète peut faciliter ces étapes et accélérer l'intégration. Afin de s'assurer d'utiliser des ressources pour des actions à fort impact, une démarche d'analyse des besoins spécifiques en traduction et en interprétation est recommandée :

- La langue représente-t-elle un obstacle important pour des personnes nouvelles arrivantes dans leur accès et leur compréhension du système québécois, de leurs droits et responsabilités?
Par exemple : des travailleuses et des travailleurs philippins viennent travailler dans une entreprise locale. Comment faciliter la compréhension de leurs droits et de leurs responsabilités en tant que nouvelles et nouveaux locataires? Comment faciliter la compréhension des services offerts par la municipalité?
- Dans quelles situations spécifiques la personne a-t-elle besoin d'une facilitation linguistique? Rendez-vous médicaux? Rencontre avec l'école? Compréhension et signature d'un bail? Achat d'une première voiture? Demande de permis?
- Quels est le meilleur moyen de répondre à ces besoins? Traduction en langage simplifié des principaux documents informatifs ou formulaires? Mise sur pied d'une banque d'interprètes? Appel à la communauté (parrainage)?

Il est important de noter qu'au-delà des mots, la langue représente et construit notre système de pensée. Une différence de langue est souvent accompagnée par une différence dans la construction de nos références et de nos modes de pensée. Ainsi, la traduction « littérale » d'un document sera souvent insuffisante; l'intervention d'un.e interprète qui fera le pont entre les référents de la personne et les référents québécois sera alors nécessaire.

4

QUELS SONT LES RÔLES ET
LES RESPONSABILITÉS DES
MUNICIPALITÉS ET DES ÉLU.E.S
EN MATIÈRE D'ACCUEIL ET
D'INCLUSION DES PERSONNES
IMMIGRANTES?

4.1

SELON VOUS, QUELS SONT LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DES MUNICIPALITÉS EN MATIÈRE D'ACCUEIL ET D'INCLUSION DES PERSONNES IMMIGRANTES?

En tant que gouvernement de proximité, la municipalité a des responsabilités et un rôle essentiel à jouer dans l'accueil, l'intégration et l'inclusion des personnes nouvelles arrivantes sur son territoire. Voici un bref rappel de ces responsabilités et des rôles qui en découlent.

LOI SUR LES COMPÉTENCES MUNICIPALES

Dans les champs de compétences qui lui sont conférés, la municipalité a la responsabilité d'agir dans l'intérêt de l'ensemble de la population. La Loi sur les compétences municipales, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006, confirme ainsi la compétence des municipalités dans les domaines où la prise en compte de la diversité ethnoculturelle de la population s'avère importante.

En 2013, la trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle vient préciser ces engagements¹⁸.

Elle (la municipalité) offre des services de proximité, détermine leur qualité et en assure l'accessibilité pour tous. Parce que les interventions municipales touchent les préoccupations quotidiennes des citoyennes et des citoyens l'institution municipale a la capacité d'influencer les comportements de la population pour un vivre-ensemble inclusif et harmonieux¹⁹.

Les municipalités sont incitées à mener des actions en complémentarité avec leurs partenaires visant à :

- Se préoccuper de l'accueil et de l'intégration de leurs nouvelles citoyennes et de leurs nouveaux citoyens en s'assurant de l'égalité en emploi au sein de son administration;
- Favoriser une cohabitation interculturelle harmonieuse sur leur territoire en s'assurant de l'adaptation de leurs services pour une meilleure équité en matière d'accessibilité;
- Veiller à la sécurité et au bien-être de leurs résident.e.s.

¹⁸ Trousse développée dans le cadre du *Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*.

¹⁹ Trousse à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle, p. 5.

4.1

LA MUNICIPALITÉ A LA RESPONSABILITÉ D'ACCUEILLIR LES NOUVELLES RÉSIDANTES ET LES NOUVEAUX RÉSIDANTS DANS SA COLLECTIVITÉ, ET D'AGIR POUR FAVORISER UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX INFRASTRUCTURES, RESSOURCES ET SERVICES

Les dernières années, le leadership des municipalités régionales de comté (MRC) dans la création d'une dynamique partenariale locale et dans la mise en place d'espaces de concertation entre les différents acteurs du territoire s'est accru. **Chaque municipalité a la responsabilité de participer et de contribuer à la mise en commun des enjeux de l'accueil, l'intégration et l'inclusion des personnes immigrantes, et à la mise en œuvre d'actions collectives.** Cette participation bénéficie à l'ensemble des membres de la concertation et favorise le partage des ressources et des expertises.

En 2022, dans le cadre d'une entente avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), la MRC de Pierre-De Saurel a adopté un plan d'action pour l'accueil, l'intégration et la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles sur son territoire. **La création d'une table de concertation en immigration est une des actions que les municipalités du territoire se sont engagées à mettre en œuvre.**

Sur son territoire, la municipalité a la responsabilité de faciliter l'accès à l'information et aux services à l'ensemble de sa population. Dans un contexte pluriculturel, il est possible que certaines personnes immigrantes ne soient pas familières avec les codes et les normes du Québec. Des enjeux de langue peuvent aussi rendre difficile l'accès à l'information et à sa compréhension. Afin de répondre aux valeurs d'équité et d'égalité du Québec, la municipalité a un rôle à jouer dans le développement d'outils et d'activités qui assurent le même service à l'ensemble de sa population.

EXEMPLES D' ACTIONS QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE :

- Une rencontre d'accueil et une visite de l'hôtel de ville sont organisées pour la nouvelle population (personnes immigrantes ou non), afin de leur expliquer les services offerts par la municipalité;
- Un.e élu.e va à la rencontre de la nouvelle population afin de se présenter et de distribuer une trousse de bienvenue regroupant tous les services ou toutes les informations nécessaires à leur intégration;
- Une journée d'accueil est organisée afin d'inviter l'ensemble de la population à s'y joindre afin de créer un lien entre la communauté d'accueil et les nouveaux et nouvelles résident.e.s;
- Des employé.e.s municipaux en contact avec les citoyen.ne.s sont formé.e.s à la communication interculturelle. Par exemple, les pompiers d'une municipalité ont bonifié leur visite pour la prévention des incendies suite à un besoin émis par des citoyens immigrants. Cette bonification a bénéficié à l'ensemble de la population;
- Dans le contexte de l'accueil de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires dans une entreprise de la localité, la municipalité peut contribuer à faciliter l'accès au logement et à des activités sportives ou culturelles, ou encore mettre en place des activités interculturelles qui vont initier des rapprochements entre ces personnes nouvellement résidentes et les résident.e.s de longue date. Par exemple, une localité a prolongé les heures d'éclairage de son terrain de soccer pour permettre à des travailleurs étrangers temporaires de pouvoir pratiquer une activité récréative, après leur cours de francisation;
- Dans les situations où des personnes nouvellement arrivées sont allophones, et tout en favorisant la participation aux cours de francisation, des interprètes (membres de la communauté?) peuvent être mis à contribution pour faciliter la prise de repères et la création rapide de liens de confiance avec la société d'accueil.

LA MUNICIPALITÉ A LA RESPONSABILITÉ D'OFFRIR UN MILIEU DE VIE SÉCURITAIRE À L'ENSEMBLE DE SES CITOYEN.NE.S ET DE SOUTENIR LA COHÉSION SOCIALE

Les différences culturelles sont susceptibles d'engendrer des incompréhensions et des tensions entre les résident.e.s de la collectivité. L'accumulation et la répétition de ces tensions créent et renforcent des fractures et des situations d'exclusion sociale. La municipalité a un rôle important à jouer pour prévenir ces tensions et lutter contre le racisme et les discriminations, et favoriser ainsi la cohésion sociale. Par exemple, la municipalité peut adopter des énoncés de non-discrimination et afficher une tolérance zéro au sein de son organisation.

De par sa proximité avec les citoyen.ne.s et de par son mandat d'offrir des espaces et des infrastructures publics, la municipalité a la responsabilité et les leviers pour initier le rapprochement et le dialogue interculturel. Plus la distance culturelle est importante, plus il est important de créer des opportunités et des espaces de rencontres et d'échanges.

Des activités interculturelles telles que des repas collectifs, des bibliothèques vivantes, la projection de films suivie par une discussion sont des exemples d'activités propices à la rencontre. Une des conditions de succès de ces rencontres est la mise en place d'un cadre équitable dans lequel les citoyen.ne.s de longue date comme la nouvelle population démontrent une curiosité envers la différence et sont ouvert.e.s à partager leurs parcours. La présence de médiatrices et médiateurs informels peuvent contribuer à soutenir ces efforts réciproques.

Les municipalités se trouvent à l'avant-scène de l'accueil, l'intégration et l'inclusion des personnes nouvelles arrivantes. Leurs rôles et leurs responsabilités deviennent donc une influence importante sur l'établissement durable de celles-ci. En ce sens, les municipalités sont grandement invitées à travailler en collaboration avec les principaux partenaires sur le terrain afin d'optimiser les impacts, bâtir des communautés sécuritaires, durables et inclusives pour un meilleur milieu de vie pour l'ensemble de la population.

4.2

SELON VOUS, QUELS RÔLES ET QUELLES RESPONSABILITÉS AVEZ-VOUS À JOUER EN TANT QU'ÉLU.E DANS L'ACCUEIL ET L'INCLUSION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS VOTRE MUNICIPALITÉ ET SUR LE TERRITOIRE DE LA MRC?

RÔLE DE LEADER DANS L'INCLUSION DES PERSONNES NOUVELLES ARRIVANTES DANS LA MUNICIPALITÉ ET DANS L'ÉTABLISSEMENT D'UN VIVRE-ENSEMBLE INCLUSIF

Les élu.e.s ont un rôle de leader à jouer dans l'inclusion réussie des personnes immigrantes dans la collectivité et sur l'initiation d'une cohésion sociale solidaire.

Trois actions à votre portée pour assumer ce leadership :

1) ALLER À LA RENCONTRE DES PERSONNES NOUVELLES RÉSIDANTES DE LA VILLE OU LA MUNICIPALITÉ.

Il est important pour les élu.e.s d'établir un contact direct avec les citoyen.ne.s de leur territoire (pas uniquement pendant la période électorale!) Plusieurs gestes peuvent être posés pour initier ce contact :

- Certain.e.s élu.e.s se rendent au domicile des personnes nouvelles résidentes (qu'elles soient des personnes immigrantes ou non) afin de se présenter, de leur souhaiter la bienvenue et d'initier un premier échange;
- Des cérémonies d'accueil sont aussi organisées régulièrement dans les mairies afin de créer des liens entre les élu.e.s et l'ensemble de la population.

Plusieurs municipalités mentionnent la difficulté d'être informées sur l'arrivée de nouvelles personnes résidentes sur le territoire. Des pistes ont été données par certain.e.s élu.e.s telles que la consultation du registre des nouvelles et nouveaux propriétaires, et par le tissage de liens de collaboration avec les partenaires du milieu, dont les écoles, les pharmacies, les organismes communautaires et les services de santé qui jouent alors un rôle de relais.

Vos responsabilités en lien avec ce rôle :

- Solliciter et tisser des liens avec les autres acteurs du territoire afin d'être informé.es de l'arrivée de personnes nouvellement arrivées sur le territoire. Contribuer à soutenir l'organisation d'activités d'accueil.

4.2

2) AVOIR CONSCIENCE DE L'ÉCART CULTUREL QUI PEUT EXISTER DANS LE « DÉCORUM » QUI ENTOURE UN.E ÉLU.E AU QUÉBEC ET CELUI QUI PEUT ENTOURER UN.E ÉLU.E DANS UNE AUTRE CULTURE ET/OU UN AUTRE SYSTÈME POLITIQUE.

Dans certaines cultures, les élu.e.s sont des personnes qui bénéficient d'un statut et d'une reconnaissance privilégiés. Ainsi, les citoyen.ne.s peuvent difficilement avoir un accès direct à des représentant.e.s municipaux ou gouvernementaux (un.e préfet.e par exemple.). Les personnes ayant ces références culturelles n'auront pas tendance à s'adresser à un.e élu.e qui leur apparaîtra comme inaccessible. En conséquence, il revient à l'élu.e de faire le premier pas et de mettre à l'aise la personne afin d'initier un échange. De plus, ce geste pourra être perçu comme une reconnaissance valorisante pour le nouveau ou la nouvelle citoyen.ne et favoriser son sentiment d'appartenance à la collectivité.

Vos responsabilités en lien avec ce rôle :

- Vous informer sur les expériences précédentes vécues par les nouveaux et nouvelles résident.e.s avec les représentant.e.s municipaux et leurs perceptions du rôle d'un.e élu.e;
- Développer vos connaissances et vos compétences en relations interculturelles. (Par exemple: approche interculturelle, impact des biais inconscients et des microagressions, processus de centration et décentration en communication interculturelle).

3) AVOIR CONSCIENCE DE SON RÔLE D'INFLUENCEUSE OU D'INFLUENCEUR SUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION DANS LE DÉVELOPPEMENT D'UNE COLLECTIVITÉ OUVERTE ENVERS LA DIFFÉRENCE ET ACCUEILLANTE.

De par leur statut et les liens qu'ils,elles tissent avec les membres de leur collectivité, les élu.e.s ont une influence sur le déploiement, ou non, d'un vivre-ensemble inclusif. Leur propre attitude envers la diversité ethnoculturelle a une influence sur celles qu'adoptent leurs concitoyen.ne.s. ainsi, ils,elles ont un rôle de « modèle » inclusif inspirant à jouer.

Vos responsabilités en lien avec ce rôle :

- Comprendre les enjeux liés aux relations interculturelles et les facteurs qui facilitent et freinent le rapprochement interculturel;
- Développer vos connaissances et vos compétences en relations interculturelles.

4.2

RÔLE DE LEADER DANS L'INITIATION D'UN RÉSEAU D'ACTRICES ET D'ACTEURS LOCAUX DYNAMIQUE ET RÔLE DE CONTRIBUTRICES ET CONTRIBUTEURS ACTIFS DANS LA MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS CONCERTÉES

Accueillir et inclure les nouveaux et nouvelles résident.e.s est une responsabilité collective et partagée. Plusieurs programmes gouvernementaux visent à soutenir les actrices et les acteurs locaux dans « l'édification des collectivités plus accueillantes et inclusives pour les personnes immigrantes et des autres minorités ethnoculturelles afin qu'elles participent pleinement, en français, à la prospérité du Québec²⁰ ».

En tant que gouvernement de proximité, les municipalités régionales de comté (MRC), les villes et les municipalités, assument un leadership dans l'initiation et l'animation d'une concertation entre l'ensemble des actrices et des acteurs locaux impliqués (organismes communautaires, institutions scolaires, de santé et de services sociaux, actrices et acteurs économiques et citoyen.ne.s).

Pour représenter ce leadership et participer aux décisions et aux actions locales en matière d'immigration et d'inclusion, les élu.e.s locaux connaissent les politiques, les plans d'action et les principaux acteurs de leurs territoires. Ils et elles collaborent activement à la mise en œuvre de démarches de concertation et de plans d'action.

Vos responsabilités en lien avec ce rôle :

- Vous informer et maîtriser les principaux éléments des politiques et des plans d'action en immigration et inclusion actifs dans la MRC de Pierre-de Saurel et/ou la MRC de Marguerite-D'Youville. (À consulter : « Quels sont les services et les ressources pour accueillir et inclure les personnes immigrantes dans la collectivité locale? » du présent document);
- Vous informer et connaître les actrices et les acteurs ainsi que les ressources locales actives dans l'accueil, l'intégration et l'inclusion des personnes immigrantes. (Consulter : « Quelles sont les politiques et plans d'action actifs sur le territoire? » du présent document);
- Contribuer à la diffusion et à la réalisation des plans d'action.

5

QUELS SONT LES RESSOURCES
ET LES SERVICES DÉDIÉS
À L'ACCUEIL ET L'INCLUSION
DES PERSONNES
IMMIGRANTES DANS LA
COLLECTIVITÉ LOCALE?

5.1

QUELLES RESSOURCES ET QUELS SERVICES SONT OFFERTS AUX ORGANISATIONS DU TERRITOIRE?

L'ORIENTHÈQUE

L'Orienthèque et son volet Accès région offre des formations gratuites sur l'immigration.

- **Formation sur l'embauche à l'international**
Contact : Houssam Dachine, hdachine@orienttheque.ca
- **Formation immigration 101 et communication interculturelle**
Contact : Evelyne Bellehumeur, ebellehumeur@orienttheque.ca
- **Formation sur le choc culturel**
Contact : Robbie Paul, rpaul@orienttheque.ca
- **Formation sur l'intimidation en milieu de travail**
Contact : Laury-Eve Berger, lberger@orienttheque.ca

TABLE DE CONCERTATION EN IMMIGRATION DE LA MRC DE PIERRE-DE-SAUREL²¹

Une table de concertation en immigration a été mise sur place afin d'aller chercher tous les partenaires clés de la région afin de favoriser l'inclusion et l'établissement durable de nos personnes nouvelles arrivantes.

- Contact : Sika Gautier Adomon, sgadomon@mrcpierredesaurel.com

SERVICES QUÉBEC

Renseignement et accompagnement pour les entreprises dans les démarches administratives d'embauche internationale.

- Joindre Services Québec, numéro sans frais : 1 877 644-4545

²¹ Pour en savoir plus : <https://www.mrcpierredesaurel.com/wp-content/uploads/2022/11/Plan-daction-en-immigration-2022-2025.pdf>

5.2

QUELLES RESSOURCES ET QUELS SERVICES POUR L'ACCUEIL ET L'INCLUSION DES PERSONNES IMMIGRANTES CONNAISSEZ-VOUS SUR LE TERRITOIRE?

Voici les ressources de première ligne en matière d'immigration dans la MRC de Pierre-De Saurel et les municipalités de Verchères, Calixa-Lavalée et Contrecoeur²².

<p>L'ORIENTHÈQUE ET SON VOLET ACCÈS-RÉGION</p>	<p>Attirer, accueillir et intégrer dans un emploi et dans la société d'accueil, les personnes de 18 ans et plus, immigrées au Québec, désirant s'installer, s'étant installées récemment ou qui habitent depuis longtemps dans les MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite D'Youville, ainsi que les personnes immigrantes référées par une entreprise de la région, incluant leurs familles.</p>	<p>Département Diversité et inclusion diversite@orienttheque.ca 450 730-0181 343, boulevard Poliquin Sorel-Tracy (Québec) J3P 7W1</p>
<p>CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'ÉDUCATION DES ADULTES DE SOREL-TRACY</p>	<p>Permet aux élèves en difficulté d'augmenter leurs capacités dans différents domaines d'apprentissage pour accéder à d'autres services de formation et favoriser l'intégration québécoise.</p> <p>S'adresse aux immigrant.e.s pour favoriser la participation active en classe et un climat favorable à l'apprentissage du français.</p>	<p>Pascale Bérard sarca@cssst.gouv.qc.ca 450 743-1285 poste : 4210 2725, boulevard de Tracy Sorel-Tracy (Québec) J3R 1C2</p>
<p>CÉGEP DE SOREL-TRACY</p>	<p>S'adresse aux immigrant.e.s pour favoriser la participation active en classe et un climat favorable à l'apprentissage du français.</p>	<p>Annie Belhumeur annie.belhumeur@cegepst.qc.ca 450 742-6651, poste 5309 3000, boulevard de Tracy Sorel-Tracy (Québec) J3R 5B9</p>
<p>SERVICE QUÉBEC / ARRIMA</p>	<p>Reconnaissance des diplômes / référencement aux ressources existantes en matière d'immigration.</p> <p>Arrima est un système électronique gratuit utilisé pour gérer les candidatures de travailleuses et de travailleurs qualifiés au Québec.</p>	<p>Nathalie Marechal nathalie.marechal@midi.gouv.qc.ca 438 844-3063, poste 30674 375, boulevard Fiset Sorel-Tracy (Québec) J3P 7Z4</p>
<p>RECYCLO-CENTRE</p>	<p>Programme d'intégration et de formation pour les personnes nouvelles arrivantes.</p>	<p>Andréanne Courchesne acourchesne@recyclo-centre.ca 450 743-5224, poste 42 165, avenue de l'Hôtel-Dieu Sorel-Tracy (Québec) J3P 1M2</p>

NOTE : L'accès à certains services peut être réglementé selon le statut des personnes immigrantes (les demandeuses et demandeurs d'asile n'ont par exemple pas accès à certains services de L'Orienthèque).

5.2

Voici une trousse d'outils qui provient du Centre d'expertise sur le bien-être et l'état de santé physique des réfugié.e.s et des demandeurs et demandeuses d'asile qui permet d'accompagner et de mieux intervenir auprès de cette clientèle :

[EN LIGNE] <https://cerda.info/trousse-outils>

L'accès aux différents services offerts par les organismes de la Montérégie est précisé dans le tableau suivant :

ORGANISMES	Personne immigrante tout statut confondu	Nouveaux arrivants	TMT	Résident permanent-certificat de sélection du QC	Refugiés	Demandeurs d'asile	Femmes	Jeunes	Étudiants	Familles	Personnes handicapées ou invalides	Soins en santé	Services juridiques	Logements d'urgence	Culture et loisirs	Défense des droits	Francisation
	ALLIANCE CARRIÈRE-TRAVAIL	X															
CARREFOUR LE MOUTIER																	X
CENTRE DE FRANÇAIS L'INSULAIRE	X																X
CENTRE SINO-QUÉBEC DE LA RIVE-SUD																	X
COMQUAT INC.	X																
CRESO CENTRE-CONSEIL EN EMPLOI														X			
CSS DE SOREL-TRACY																	X
CSS DES GRANDES-SEIGNEURIES CENTRE DE FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES DES GRANDES- SEIGNEURIES																	X
CSS DES HAUTES-RIVIÈRES CEA LA RELANCE																	X
CSS DES PATRIOTES CEA DES PATRIOTES																	X
CSS DES TROIS-LACS CENTRE DES BELLES-RIVES																	X
CSS MARIE-VICTORIN CEA ANTOINE BROSSARD																	X
CSS MARIE-VICTORIN CENTRE PIERRE-DUPUY																	X
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)																X	
ÉDUC À TOUT																	X
FORUM-2020														X			
INTÉGRATION COMPÉTENCES		X	X	X	X												
L'ANCRE		X	X	X											X		
L'ORIENTHÈQUE		X	X	X		X	X	X	X		X			X			
MAISON DE LA FAMILLE DES MASKOUTAINS	X													X			
MAISON INTERNATIONALE DE LA RIVE SUD INC.					X												X
RÉSEAUX			X	X													



QUELS SONT LES POLITIQUES
ET LES PLANS D'ACTION
EN IMMIGRATION ACTIFS
SUR LE TERRITOIRE?

6.1

SI VOUS AVIEZ À NOMMER DES POLITIQUES, DES PLANS D'ACTION ET DES ACTIONS MIS EN ŒUVRE ACTUELLEMENT SUR LE TERRITOIRE DE VOTRE MRC, QUE DIRIEZ-VOUS?

PROGRAMME D'APPUI AUX COLLECTIVITÉS (PAC)

Ce programme d'aide financière du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) vise à contribuer à l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives pour les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles afin d'augmenter leur contribution à la vitalité et la prospérité des régions du Québec.

- L'Orientheque porte un PAC dans le volet « Organismes sans but lucratif ». Pour le visionner, contactez : diversite@orientheque.ca
- La MRC de Pierre-De Saurel porte un PAC dans le volet « Municipalités régionales de comté ». Pour avoir accès à ce plan d'action, veuillez consulter le lien suivant : **[EN LIGNE]** <https://www.mrcpierredesaurel.com/wp-content/uploads/2022/11/Plan-daction-en-immigration-2022-2025.pdf>
- La MRC de Marguerite-D'Youville a déposé un plan d'action pour les municipalités régionales de comté au MIFI en décembre 2022 et est en attente d'approbation.

UNE TABLE DE CONCERTATION EN IMMIGRATION MRC DE PIERRE DE SAUREL

Le 30 novembre 2022, la MRC de Pierre-De-Saurel a mis en place une table de concertation en immigration, afin de maintenir et d'améliorer l'intégration et l'établissement durable des personnes nouvelles arrivantes.

Pour en savoir plus sur la Table d'immigration, contactez : Sika Gautier Adomon sgadomon@mrcpierredesaurel.com

POLITIQUE TERRITORIALE EN DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE LA MRC DE PIERRE-DE SAUREL

Cette politique a pour objectif de réunir les conditions favorables à l'attraction et à l'établissement durable des personnes immigrantes pour faire de l'immigration un facteur de prospérité et de vitalité dans notre région.

Pour en savoir plus, consultez : **[EN LIGNE]** <https://www.mrcpierredesaurel.com/responsabilites/developpement-social/immigration>

6.1

POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ DE LA MRC DE MARGUERITE D'YOUVILLE

Cette politique a pour objectif de reconnaître et soutenir les démarches d'intégration sociale des immigrant.e.s en agissant sur les obstacles nuisant à leur intégration.

Pour en savoir plus, consultez :

[EN LIGNE] https://margueritedyouville.ca/storage/app/media/la-mrc/administration/documentation/politiques-et-reglements/1132-001-008D0_2020-03-04-Politique-degalite-Marguerite-DYouville.pdf

JOURNÉE INTERCULTURELLE À CONTRECŒUR

La ville de Contrecoeur a mis en place une journée d'accueil pour la nouvelle population (immigrante ou non) lors de la saison estivale 2022. Ainsi, toutes les nouvelles citoyennes et tous les nouveaux citoyens ont été accueilli.e.s autour d'un BBQ afin de faire connaissance et de rencontrer les élu.e.s.

SOUS-COMITÉ EN IMMIGRATION MRC DE MARGUERITE D'YOUVILLE

La mise en place d'un sous-comité en immigration est planifiée pour le courant de l'année 2023.

LEXIQUE

2^E GÉNÉRATION : La deuxième génération désigne les personnes nées au Canada et dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur du Canada. (Source : Statistique Canada.)

Intégration (accueil) : L'intégration désigne l'insertion de personnes dans des systèmes créés pour la communauté, comme une école ou une entreprise. La personne a la responsabilité de s'intégrer. (Source : Communauté francophone accueillante à Hawkesbury.)

INCLUSION : L'inclusion est l'ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect de valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité de droits et de conditions. (Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.)

COMPÉTENCES ET COMMUNICATIONS INTERCULTURELLES : Selon L'UNESCO, les compétences interculturelles évoquent le fait de disposer de savoirs adéquats au sujet de cultures particulières, ainsi que de connaissances générales sur les questions qui peuvent se poser dans les contacts entre personnes de cultures différentes, de manifester une attitude réceptive qui encourage l'établissement et le maintien de relations avec divers « autres » et d'avoir acquis l'aptitude à utiliser ces connaissances et cette réceptivité dans les interactions avec les individus appartenant à des cultures différentes.

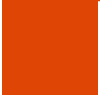
De son côté, la chercheuse française Henriette Rakotomena Mialy précise les capacités requises pour réussir ses interactions avec un individu ou un groupe de personnes de culture différente.

Ces capacités reposent sur l'acquisition de ressources telles que :

- Le savoir ou l'acquisition de connaissances sur la culture de la personne immigrante, sa propre culture, l'égalité, l'équité, les accommodements raisonnables, le processus migratoire, etc.
- Le savoir-faire ou l'acquisition d'aptitudes sur la communication interculturelle, la communication non verbale, la résolution de conflits, etc.
- Le savoir-être ou l'acquisition d'attitudes sur les préjugés, les stéréotypes, les valeurs, la discrimination, le racisme, etc.

De son côté, la compétence en communication interculturelle peut être considérée comme une des compétences à acquérir parmi celles englobées dans les compétences interculturelles. Elle peut se définir comme le fait de développer sa capacité à comprendre et à entreprendre un dialogue avec une personne d'une autre origine culturelle, tout en respectant sa culture, ses valeurs et son vécu, et en évitant les situations d'incompréhension.

MINORITÉ ETHNOCULTURELLE : Personnes qui font partie d'un groupe social minoritaire, d'un point de vue démographique, et qui partagent des traits collectifs, entre autres culturels, linguistiques, sociaux ou religieux. Les personnes immigrantes font partie par définition des minorités ethnoculturelles, par rapport à la majorité ethnoculturelle composée de Québécoises et de Québécois d'origine « canadienne-française ». Les minorités ethnoculturelles sont également des personnes nées au Québec s'identifiant ou étant identifiées à des groupes ethnoculturels minoritaires ou encore de personnes nées au Québec (ou ailleurs au Canada) d'un ou deux parents immigrants. (Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration)



MINORITÉ VISIBLE : Réfère au fait qu'une personne s'identifie comme appartenant à une minorité visible, tel que défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.

Les personnes s'identifiant comme appartenant à une ou plusieurs minorités visibles peuvent être des personnes immigrantes ou des personnes nées au Canada. (Source : Statistique Canada.)

PERSONNE IMMIGRANTE : Selon Statistique Canada et tel que repris par le MIFI, « Immigrant désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe ». Personnes nées à l'extérieur du Canada. (Source : Statistique Canada)

PERSONNE IMMIGRANTE RÉCENTE : Personne immigrante qui s'est établie au Québec au cours des 5 années précédant le dernier recensement. Pour le recensement 2021, les personnes immigrantes récentes sont celles qui se sont établies entre 2016 et 2021.

PERSONNE RACISÉE : terme pour lequel plusieurs propositions de définition existent ou sont en cours d'élaboration. Nous mentionnerons celle du dictionnaire de l'Université de Sherbrooke, Usito, qui regroupe à la fois la dimension individuelle et sociale.

« (Dans une société majoritairement blanche) se dit d'une personne qui n'est pas de race blanche, qui n'a pas la peau blanche, sans égard au lieu de naissance ou à la citoyenneté. Minorité visible, personne de couleur. Se dit d'une personne qui est l'objet de discrimination liée à l'origine ethnoculturelle, à l'appartenance réelle ou supposée à un groupe perçu comme autre. Personnes racisées. Groupes racisés. »

RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION : Terme initié et utilisé dans le cadre des plans d'action ministériels québécois. Définition issue du plan d'action ministériel sur la régionalisation de l'immigration 2022²³ :

« Dans le cadre de ce Plan d'action, le Ministère a fait le choix de considérer qu'il y a régionalisation lorsque les personnes immigrantes s'établissent hors du territoire de la CMM. Le taux de présence des personnes immigrantes d'arrivée récente (5 ans et moins) dans la CMM étant plus élevé que celui de l'ensemble des personnes immigrantes, le Ministère entend notamment suivre cet indicateur, en plus de suivre les indicateurs de mise en œuvre des leviers. Ainsi, cet écart entre les taux de présence démontre l'importance d'agir rapidement, préférablement dès l'étranger, pour augmenter l'efficacité des actions en régionalisation ».

BIBLIOGRAPHIE

Accord Gagnon-Tremblay-McDougall, *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, 1991

[EN LIGNE] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC_canada_quebec_immigration_MIDI.pdf

Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste, *Carte interactive*, 2021

[EN LIGNE] <https://intercultureltechnologies.ca/carte-interactive>

Communauté francophone accueillante de Hawkesbury, *Accueil, inclusion et intégration*, 2021

[EN LIGNE] <https://vivreahawkesbury.ca/articles-blogue/accueil-inclusion-et-integration>

Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, *Manuel de soutien à l'intervention en maltraitance auprès des personnes âgées immigrantes*. © Gouvernement du Québec, 2019

Emploi-Québec, *État d'équilibre du marché du travail*, 2021

[EN LIGNE] <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/etat-equilibre-marche-travail#:~:text=Faits%20saillants%20du%20rapport%202021,crise%20sanitaire%20de%20COVID%2019>

Emploi en région, *Forum régionalisation de l'immigration au Québec*, 2019

[EN LIGNE] https://emploisenregions.ca/wp-content/uploads/2019/02/Forum_Promis_Programme_V70-1.pdf

Gouvernement du Québec, *Plan d'action ministériel sur la régionalisation de l'immigration*, 2022

[EN LIGNE] <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/publications/plan-action-regionalisation#c149139>

Gouvernement du Québec, *Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ)*, décembre 2022

[EN LIGNE] <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-regulier-travailleurs-qualifies/invitation#:~:text=Crit%C3%A8res%20li%C3%A9s%20au%20capital%20humain&text=la%20connaissance%20combin%C3%A9e%20du%20fran%C3%A7ais,le%20niveau%20de%20scolarit%C3%A9>

Immigrant Québec, *5 bonnes raisons de partir au Québec*, avril 2018

[EN LIGNE] <https://immigrantquebec.com/fr/conseils-d-experts/5-bonnes-raisons-de-partir-au-quebec>

Immigrant Québec, *Immigration : comment le Québec et le Canada se partagent-ils les responsabilités*, septembre 2019

[EN LIGNE] <https://immigrantquebec.com/fr/conseils-d-experts/immigration-partage-responsabilites-quebec-canada>

Institut de la statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec édition 2019*, décembre 2019

[EN LIGNE] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2019.pdf>

Institut de la statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec édition 2022*, décembre 2022

[EN LIGNE] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2022.pdf>

IRIPI, *Vers des pratiques novatrices de régionalisation de l'immigration*, 2019.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Programme d'appui aux collectivités 2021-2022*

[EN LIGNE] <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/aide-financiere-organismes/appui-collectivites/Descriptif.pdf?1655987011>

Revue Organisations & Territoires, *Besoins et présence des travailleuses et travailleurs migrants temporaires dans les régions du Québec : quelques éléments de description*, Édition 31, 2022

[EN LIGNE] <https://revues.uqac.ca/index.php/revueot/article/view/1483/1282>

Statistique Canada, *Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe*, tableau 17-10-0005-01

[EN LIGNE] <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710000501>

Statistique Canada, *Profil du recensement, Recensement de la population de 2021*

[EN LIGNE] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Pierre%20De%20Saurel&DGUIDlist=2021A00032453&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>

Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de la population de 2021*, 2021

[EN LIGNE] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/search-recherche.cfm?topic=11&lang=F&geocode=24>

Statistique Canada, *Minorité visible de la personne*, 2021

[EN LIGNE] https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152

Trousse à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnocultu-relle

[EN LIGNE] http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/BRO_Trousse_Municipalites.pdf

Trousse développée dans le cadre du *Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*

[EN LIGNE] <https://www.mamh.gouv.qc.ca/actualites/actualite/article/trousse-a-lintention-des-municipalites-du-quebec-sur-les-enjeux-de-limmigration-et-de-la-diversite>

Université de Sherbrooke, *Usito, le dictionnaire : racisé, racisée*, 2022

[EN LIGNE] <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/racis%C3%A9>



L'Orienthèque

CENTRE D'ORIENTATION
ET SERVICES D'INTÉGRATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE

343, boulevard Poliquin, Sorel-Tracy (Québec) J3P 7W1
450 730-0181 | diversite@orienttheque.ca | orienttheque.ca